

團體交渉權保障と勞組法第六條

野村平爾

一 問題の所在

勞働組合の行う協約闘争は、今二つの方向をもつてみるとみることが出来る。その一つは、協約中特に勞働條件の基準に關する規定部分を、なるべく同一産業部門内に廣く擴大適用していくという方向である。その具體的なあらわれは、たとえば、産業別に統一された賃金闘争を企てている大單産の運動方針にもみられる。賃上げのための闘争は、その妥結結果として、賃金協定という形にみえるだろう。賃金協定ができあがれば、形式的に整備された協約をもつ單位組合においては、その協約中の賃金規定部分の改訂となり、形式的に整備された協約をもたぬところでは、個別協定という姿をとつて、勞使間を規律しつづけてゆくであろう。がいずれにしても、このような賃金協定が、統一的闘争によつてその最低基準を引上げ、内容的に統一されてくれば、それはやがて國家的法規としての最低賃金制を生み出す土臺をつくつてくることになるのは必至である。かつて英國におけるこの種の統一的賃金闘争が、やがて最低賃金制を生み出したことを想い起させるのであるが、そこには、社會的法規範と國家的法規範との有機的生成展開の關係を示唆してくれるものがあるのである。

ところで、組合がこのような統一の闘争を展開する途上では、必ず克服しなければならない一つの問題にぶつかる。それはわが國の産業別組合が、多くは必ずしも強固な紐帶によつて結ばれているといえない企業別單位組合の寄合世帶的連合體組織の形態にとどまつているものが少なくないということ、従つて從來の慣行として、賃金交渉においてすら、企業別組合とこれに對應する企業會社との團體交渉によつて行われていたということである。そして會社が積極的に、この企業別交渉にかじり付くことによつて、從業員の企業意識からの脱却を防止しようとする試みによつて、この傾向が強化されているという點である。たとえば上部團體たる産業別全國組織である連合體が、それ自身の規約中には下部組合に屬する組合員や組合のために團體交渉を行う權限を定めていような場合でも、個別會社は、これに對應する下部企業別組合の連合體との間に、唯一交渉團體規定や、第三者委任禁止條項を協定化しておくことによつて、上部團體の交渉を拒否し、下部企業連とのみの團體交渉を行おうとする試みなどである。⁽³⁾従つて、法律的問題點は、このような團體交渉拒否が勞働組合法第七條第二號による不當勞働行爲として、勞働委員會に救済を求められるかという形になつてあらわれるのであるが、つきつめれば、唯一交渉團體協定や、⁽⁴⁾第三者委任禁止協定が、果して法律上どのような効力をもつかという問題に歸着することに氣付かざるをえないのである。従つてまた、われわれは、勞働法的課題の一つとして、これらの協定の法律的効力を明確にすることによつて、問題點の解明に迫ることが必要になつてくるのである。わたくしの本稿でとりあげる問題の一つはこの點にあるのである。

次に協約闘争のめざすもう一つの課題は、如何にしたら組合員に密着した協約をつくり上げることができるかということである。わが國の協約が、近い過去においてもつていた、或は現在なおもつていて、一つの欠陥は、協約乃至協約闘争が、組合員に密着していなかつたということ、或いは組合員大衆の支持をうけつつ闘われたものでなかつた

ということであつた。⁽⁵⁾ではこのような欠陥は、どうして日本の労働協約の香しからぬ特徴として生じてきたのであるか。それは他ならぬ次の理由によるものと考えることができる。

その一つは、日本資本陣営とアメリカ資本によつておし進められていた日本の企業整備が、その妨害物の一つを、日本における組合運動とその具體的表現である協約規定にあると認め、これを無効化するための政策的立法として、昭和二四年六月一〇日に發効した改正労働組合法第一五條第二項による協約の廢棄にあつたといふこと、⁽⁶⁾他は時を同じくして行われた企業整備に伴う整理解雇、翌年引續いて行われたレッドバージによる大量的な組合指導者の更迭と、その結果としての組合運動の一時的沈滞の状態におけるアメリカ型協約の模倣導入といふことであつた。こうして直接に大衆的要求に根ざさない、形式的にだけは整備された協約が出来あがつた。組合員の要求に發せず、從つて規範意識によつて裏うちされない協約規範が實施面においても等閑に附されるのは當り前であつた。⁽⁹⁾自らの生活をまもるための協約だといふ認識の欠けたところに、協約を自ら闘いとする意慾の伴わないこともまた當然である。このようにして協約闘争はついにかけ聲のみとなり、「賃金ならば闘うが協約では闘えない」という組合幹部の嘆聲に終つてしまつたのであつた。從つて決定的な問題は、職場における組合員大衆の要求をどうほり起し、どのようにしてこれを協定化するかといふこと、職場的協定をどう全體の協約のうちに移していくかといふことにならざるをえない。⁽¹⁰⁾労働者の權利と自由とはこのような末端職場における規範の充實とその實施を通して行われねばならないこと、それらの權利と自由とを保障する協約規範は、このようにして自らを支える足をもたねばならぬことに氣がつかねばならなかつた。職場闘争の必要性の自覺には、右に述べたような一面をもつていたことは争えないのである。

ところで職場闘争がこのような事情の下に起るに従つて逢着した問題は、職場要求をにかけて交渉を申入れてくる

勞働者に對して、交渉拒否を指令するということであつた。⁽¹⁾ そしてこの場合の理由は、團體交渉の權限は、勞組法第六條に定めるように、「勞働組合の代表者及びその委任を受けたもの」でなければならぬ。職場委員會はこのような代表者でもなければ、受任者でもない。従つてこれに對して團交拒否を行つても第七條第二號に定める不當勞働行為にはならないというのである。ところで、上部團體の交渉の場合にしても、また職場團交の場合にしても、問題の中心に出てくるのは勞組法第六條の規定である。従つて、團交權の保障には、どうしても勞組法第六條の規定の趣旨を正しく把えることがまず必要なことになるのである。そして、特に上部團體の交渉の場合には第三者委任禁止特約を許さない性格、すなわち第六條は強行法規なりや否やという點が検討されなければならない。以下まずこの點をとりあげて検討してみよう。

- (1) 例えば、英國における炭坑勞働者の最低賃金制獲得などはこの例とすることができよう。一九二二年の "An Act to provide a Minimum Wage in the case of Workman employed underground in Coal Mines" (2 Geo. v. c. 2) is the Miners' Federation of Great Britain の強大な要求運動によつてなされた。See C. W. Pipkin, *The Idea of Social Justice*, 1927, p. 188.

- (2) 戦後日本の組合は、必然的な成行きとして企業別組織を土臺とした産業別組織であつたが、昭和二三年以降の抑壓政策の下に崩壊し、その後ゆるい産業別に整理された企業別組合の連合體が組合組織の中心をしめている。二七年頃から、組合は、いわゆる「企業別組織からの脱皮」を組織の課題としてとり上げているが、まだ低迷の状態を免れない。大河内一男編「日本の労働組合」第二章、同著、日本労働組合論九七頁以下参照。

- (3) 昭和三〇年二月における炭勞對一社のいわゆる對角線交渉、三一年春期賃上げ闘争における全礦及び企業連の各社に對する共同交渉などの場合にあらわれた例がこれにあたる。

- (4) 前掲昭和三〇年春における全礦の共同交渉事件では、結局法律的には、唯一交渉團體條項と第三者委任禁止條項の存在が問題

解決に大きな比重を始めていた。この點中山和久執筆「唯一交渉團體約款と委任禁止條項」全礦事件中勞委裁定批評（季刊勞働法第二〇號）參照。

(5) 拙稿「勞働協約」（日本評論新社、法學理論篇）。

(6) 拙稿「日本勞働法の形成と解體」（岩波、日本資本主義講座第七卷補論）參照。協約中に存在する解雇に關する同意約款又は協議約款と、これらの規定の効力保存のために役立つ自動延長規定とは、企業整備による人員整理を甚しく困難にしていた。政府は協約改訂のための指針（昭和二年二月二日付勞働次官通牒）「民主的勞働組合及び民主的勞働關係の助長について」中勞働協約指導指針を發表して改訂をすすめたが、多くの組合がこれを容れないので、ついに勞働組合法の改正にのり出した。改正法（昭和二年）第一五條第二項は次のように規定して、從來の自動延長規定を無効化して無協約の下に人員整理を容易にすることを試みた。すなわち「勞働協約は、その中に規定した期限が到來した時以後においてその當事者のいずれか一方の表示した意思に反して、なお有効に存續することができない」と。この規定は昭和二七年の改正にあたつて改削せられ、今日は存在しない。

(7) 昭和二四年二月——二五年六月の間約六〇萬の失業者がこの企業整備によつて生み出された。この機會を利用して多くの組合指導者が解雇せられたことが、夥しい數の不當勞働行爲事件として、裁判所及び勞働委員會に繫屬された。この時期の事件に關する判決・裁定例の數が極めて多いことが、この事實を證明している。

(8) アメリカ型協約というのは、詳細な勞働條件規定をもち、その紛争處理の機構に關する規定・平和條項などを併せ持つ點がその特色の中心點である。勞働者の基本權保障に中心をおいた戦後初期の日本の勞働協約と對比した意味で使われるのと、このような協約の考え方が、アメリカにおける協約例の翻譯紹介やGHQ・勞政當局の教育指導によつて、導入せられたことからこのように呼ばれるに至つた。

(9) 前掲拙稿「勞働協約」。

(10) 三鐵連が第六回定期大會（昭和三〇年五月）の行動方針中であつてゐる、いわゆる協定のメモ化闘争＝職場闘争の成果としての覺書を積みかさね發展させる闘争＝はこのような方向への適例である。また昭和三一年第七回定期大會行動方針案中にも、勞

協、退職手當闘争について、それぞれ獨立して存在している諸協定を協約に一本化することを打出している。

(11) 昭和三〇年一〇月における宇部興産炭礦勞働組合の職場闘争にあらわれている。なお日經連編「職場闘争とその對策」參照。

二 勞組法第六條と第三者交渉委任禁止條項

ところで、勞組法條六條が強行法規であるかどうかという點については、次の諸點について検討してみることが必要であると考へている。

(1) 第一は、この規定の立法經過からみた趣旨についてである。もともとこの第六條の規定は、舊勞組法第一〇條の規定をそのまま受けついでいる。舊勞組法第一〇條は、勞務法制審議會草案第九條であつた。草案第九條の審議過程をみると、この規定を設けるについて、二つの注目すべき重要な發言がある。一つは桂委員の發言であつて、團體交渉は「誰でもこれができるということになると不安であるから、勞働組合の正式の代表者、又は正式でなくても其の件に關し勞働組合から委任を受けた人間でなければこれは出來ないのだということに書き改め」たいのである。⁽¹⁾すなわち、この發言は、團交權限の所在を明確にし、團交權限を有するものの資格を限定しようとする考へ方に立つてゐる。この發言には、勞働者の團交權を保障するためにこのような規定が必要だという考へ方は、あらわれない。むしろ團交を受ける使用者側の不安を問題にしているようである。

これに對して末弘博士の發言には、日本における團交の歴史からみて、この規定は團交權の保障のために設くべきことを説いている。「とかく組合代表者なる者は團體交渉權を認めないという雇傭者があつて、その爲にとかく紛争を惡化する傾向があつた。これは寧ろそういう權限を有するのだということをはつきり書いた……」⁽²⁾と。博士は、別

に、「團交拒否というのが一番いけない。だから亂棒するようなことが起る……」とも發言している。要するに、使用者側の團交拒否の理由をなくし、勞働者側の團交權を保障することによつて、いわゆる窓口における紛争をなくしていくという考え方に立つてゐることは明瞭である。⁽³⁾ところで、この二つの發言は、結局のところ末弘博士のまとめた案として草案第九條に固定化した。従つて、末弘委員發言の趣旨によつてゐることは明らかである。⁽⁴⁾それだけではなくて、現實に日本の過去の團體交渉の實情が團交拒否の惡慣行の存在することを物語つてゐるという點で客觀的な妥當性をも有している。日本における「團交拒否」は、おそらく「上の者に對等で交渉することはけしきぬ……」という日本的な上下の身分的意識と、團交は受けないで、うるさい相手方の出方によつて官憲の干涉（不法侵入や、警察犯處罰令違反など）を誘いだす方が有利だという考え方とによるものであつたろう。そして事實このようにして官憲の爭議干涉を誘いだしたというのが實情であつた。終戦直後の一連の爭議で、ともすれば集團交渉から吊し上げという形に發展したこと⁽⁵⁾（例えば三菱美唄事件などをみよ）は、このような惡慣行に對する對抗意識が生みだした所産に他ならぬのであり、従つて末弘委員發言の正しさを證明するものにも他ならなかつたのである。だから、誰が考えても、市民法的に當然すぎるほど當然のことを、わざわざ第一〇條の規定として、舊勞組法のうちにとどめることになつたのだと考える。ほんらい社會的に活動する團體が外部に意思を發表するには、通常その代表者を通じて行うのであり、またその活動の範圍を廣めるには、第三者に事務の處理を委託して行うのである（民法第六四三條）。代表、代理、委任などの法的現象は、市民法上十分に固定化した考え方であるといえる。だから、單にそれだけの意味ならば、よるべき法規定もあるのだから、わざわざ更めて勞組法のうちに規定化する必要もなかつたはずなのである。それにもかかわらず、勞組法中にこの種の規定が生れたのは、末弘發言の糸をたどつて日本の過去の團交拒否

の惡慣行を立ち切るための特別規定である點に到達して、はじめて明瞭に理解することができるとはならないだろうか。

- (1) 昭和二〇年一月一九日第四回勞務法制審議委員會議事録中、桂委員提案發言。なおこの發言は團交權限を明確にするという意味だけで末弘委員修正案中にとりあげられた。
- (2) 第三回勞務法制審議委員會（昭和二〇年一月一五日）末弘委員草案説明中の發言。資料勞働運動史1卷七二三頁。
- (3) この種の考え方は末弘博士の場合には戦前からあらわれている。同著「勞働法研究」一八一—一九頁、九五—一一五頁等参照。
- (4) この點前述註(1)第四回勞務法制審議委員會議事録中に明瞭である。
- (5) 三菱美唄炭礦事件（最高裁二八・六・一七判決）では勞働會館で多數組合員の面前で三十數時間以上に及ぶ團交を行った。また同じような事件としては日鐵輪西製作所事件（最高裁二五・七・六判決）のように二六時間睡眠もとらせずに續けて交渉を行った例がある。交渉をさせて使用者側の者が行方をくらましたために交渉が刑事事件に發展したものとしては、三菱新入七坑事件（福岡高裁三〇・六・一四判決）や、東京日本電線事件（最高裁二九・八・二〇判決）などがある。百數十名の者が「建物がゆれるほど強烈に足踏し」て團交拒否を難詰するとか、「大太鼓、鉦等を連打し」「意識朦朧たる氣分を與え」「腦貧血を起さしめ」るなどということをや惹き起したのである。

(2) 第二の點は、日本の現在の團體交渉乃至その拒否の實情はどうであるかということである。昭和二八年日經連は勞働協約基準案を發表したが、そのうちに、協約には第三者委任禁止條項（從業員である組合員以外の者に委任しないという形で上部團體の代表者をも排除せんとする）を設けることを奨勵した⁽¹⁾。すでにこれより前、昭和二六年一—六月間における勞働省勞働統計調査部の行つた協約實態調査によると、四〇七協約中、團體交渉委任に關して何らかの規定をもつもの九六、うち第三者委任禁止規定をもつもの五八、約全體の一四％にあたる數この種の規定の存在することが報告されている⁽²⁾。従つて、その後の推移ではおそらくもつと多い數に達していることと推量して差支え

ない。このことは、日本の使用者が、如何に企業別従業員代表とのみ交渉することを好むかを示す一つの指標であるが、この點は、單に純然たる第三者に對する交渉委任をきらうのみならず、上部團體の代表者との交渉も、つとめてさける傾向をも示すものである。例えば、かつて昭和二十九年の近江絹糸⁽³⁾、三〇年の炭勞⁽⁴⁾、三十一年の全鐵の團交等⁽⁵⁾に明瞭にうかがえる。もちろん、第三者委任禁止條項を含む協約をもつ組合をもつて、ただちに自主性のない組合ときめつけることは間ちがいであるが、少くとも使用者がこの種の規定を好むのは、組合の團體交渉力を弱体化せようとする以外にはないのであつて、相手方の交渉力をあらかじめ削いておくことの中に、すでに不當勞働行為的方策の萌芽の存在することだけは確實である。これを中小企業における使用者側のいくつかの試みについてみると、一そうこのような傾向の明瞭なものがあることがわかる。不當勞働行為事例の多いといわれる四國地方の例では、ようやく結成されるに至つた組合が、その後のくび切りその他組合に對する支配介入を防止するため、「組合活動の故に不利益待遇をしないこと」などの數カ條の要求を定めて交渉を申入れたところ、使用者は、そのうち第三者交渉委任を可能ならしめる要求だけを除いて、他の點については協定することを承諾したという。この場合「地評」などの役員が交渉に出席することになるわけであるが、従業員以外の者の交渉への参加が組合の交渉力を強化することを極度にきらつてゐる適例といふことができる。それでは、何故に組合に對して交渉力を弱めるといふ不利があり、使用者にとつてだけ有利となるこの種の協定が、數多く生れるのであるか。一部の論者は、勞働者が團結をもつて、對等に自主的に決定せられて協約中にこの種の規定が設けられる以上、それは自由な意思によつて決定せられたものとして法律上の効力を認めてしかるべきものだといふ。ところが、協約交渉の場合は、ストライキという闘爭手段を背景に用意していない以上、一般にいわゆるさしちが、交渉という形とならざるをえないのが普通である。これは、日本の協約

交渉が組合員大衆から遊離していたということによつて、むしろさしちがえを餘儀なくされた結果にすぎないとみるのが至當のように思われる。このことは、この種の條項を協約中から排除しようという際にも、同様に作用するのである。しかし、このような團體交渉力の弱化的要求、ストライキ權の剝奪などは、本來さしちがえに適するものであるのか否かに大いに疑問があるといわなければならないまい。一人前の交渉力をもつた團結體を確立すること、が、もともと團結權保障の本來的な使命でなければならないはずである。一人前の交渉力をもつことは、交渉ということを考える場合、いわばそのスタートラインにおける要求であるはずなのであつて、交渉力を弱化するための手段は、スタートからハンディキャップをつける意味になる。従つてこの點からみても、勞組法第六條は簡單にみすごされていい規定ではない。團交權保障の制度的擔保の意味をもつものと考え、むしろこの規定のうちに強行法的性格を求めねばならないはずではないだらうか。

- (1) 日本經營者團體連盟「勞働協約基準案」(昭和二八年一月)の第六條は交渉當事者關係條項として次のように規定する。「會社は連合會がその構成する單位組合を代表する唯一の交渉團體であり、單位組合がその所屬する組合員を代表する唯一の交渉團體であることを認め、組合は會社の従業員である組合員以外のものに交渉を委任しない」と。
- (2) 勞働省勞働統計調査部編著「勞働協約全書」三六三頁。
- (3) 昭和二九年六月に勃發した近江絹糸爭議の例では、大阪本社ストに關しての組合側の團交開催申入に對して、全織同盟の團交不参加とビケ解除を團交再開の條件としてこれを拒否した。その後爭議が續いて七月に入つてからも、財界三氏の團交斡旋に對しても、依然二つの條件を固執してこれを拒絶しつづけた(青年法律家協會編「人權爭議」九二頁以下)。
- (4) 昭和三〇年一月炭勞賃金闘争の際、炭勞は各社に對し對角線交渉の申入を行つたが、會社側は資本別交渉を提案してゆずらず、炭勞は中勞委に對し第七條第二號の不當勞働行為救済申立を行つたのに對して、中勞委會長より和解勸告があつて、對角線交渉が行われるに至つた。従つてこの方式に對する中勞委の態度は表面的には示されなかつた。

(5) 昭和三十一年春期賃金闘争に關し全鐵及び全鐵加盟企業連の各社に對する共同交渉申入に對して、會社は企業連のみとの交渉を固執、ついで不當勞働行爲救済申立となつて、初めて中勞委の裁定が出された。

(3) 第三の點は、それならばこの規定がかりに効力をもつものとした場合、その結果として、いつたいこの規定の存在はどのような機能を營むだろうか。この點を検討してみる必要がある。もしその機能が團結を弱める作用を營むものとするならば、たとえ形式的には團結體が自ら招いた結果にせよ、防止すべき法的措置が團結權保障の建前上當然講ぜられなければならないからである。ところでこの規定が、團體交渉力を弱化させるという機能を營むことは、先にも指摘しておいたとおりである。中小企業における企業別の従業員組合——そしてそれはわが國の場合殆んど全部といつていい組織形態である——では「口のきける人間」がいけないというなやみをもたないものはない。だから、地域のオルグが世話をして組合を作らせた、一年もしていつてみると組合はなくなつてしまつてゐるとか、いつのまにか親睦會のようなものに改組されてしまつてゐるといふ例が少なくないことである。中心になつて團結をもり立て交渉に任じていける人がないための結果である。従つて、第三者交渉委任禁止ということ、組合運動の經驗のある、いわば「口のきける人間」を排除して交渉力を低下させるといふ機能を營んでくることを意味するのである。

次に、このような規定が有効であるということは、上部團體に屬する組合の場合においても、企業別従業員組織を眞實の勞働組合にまで高めていく組合の組織強化方策に對して、その妨害の一翼を擔うことになる。わが國の組合組織は、すべてこのような従業員組合を單位組合として、その單位の上に單産又は産業別連合體組織をつくつてゐるのが普通である。そこで自然に單位組合として獨自性をもち、多くはこれが活動の主體となつてゐた。ところで、賃上げや勞働時間短縮などの問題を有効に解決していくためには、このような單位従業員組合の企業別エゴイズムを克服し

て、統一的闘争を展開するものでなければ、成功的に要求を貫徹することはとうていのぞみがたいのである。そして、このような統一闘争の試練の中で、産業別組織の強化という組織的課題を果していくことこそが、今日日本の組合の當面する課題である。ところが、このような課題を果すことに對して、組合を名實ともに従業員組織として止まらせようとするいくつかの試みを使用者は行うのである。協約中に相互しめ付規定⁽¹⁾を設けるとか、第三者交渉委任禁止規定を設けるとかいうことなどである。ところでもし、上部團體に加入するなということを使用者が口にすれば、それが組合に對する支配介入としての不當勞働行爲を構成することは何人も疑わないであらう。かりにその言葉をきいて組合自身自らの意思によつて上部團體に加入を思いとどまつたとしても、結果は同じである。第三者委任禁止條項乃至これに類似する規定をつくることによつて、上部團體となりうる組織が團交その他に援助の手をさしのべることを妨げるとすれば、間接的には上部組織への組織強化を妨げる結果ともなるのだから、そのこと自體、すでに不當勞働行爲となるのではないかとさえ考えられる。ほんらい上部團體に團交權のあることは組合運動における原則的なこと柄であるのだが、日本の組合組織の特殊性の故に、實は單位組合中心の交渉が行われてきた。だからこそ今日日本では、特に上部團體の交渉加入乃至交渉への權限の吸い上げが必要とされてくるのではないであらうか。昭和二十七年電産爭議のように上部團體對使用者團體の交渉要求にせよ、三〇年春における炭勞のように、いわゆる對角線方式とよばれる炭勞對一社の交渉要求にせよ、三一年春期闘争における全鐵並に企業連對一社の共同交渉申入問題にせよ、すべてこのような上部團體への組織強化方策でないものはなかつたのである。従つて、このような交渉に對する妨害物として第三者委任禁止條項が作用するとするならば、これはまさしく不當勞働行爲的なものと考えられていいのではないか。それだけではない。組織の上部團體への強化を妨げることは、個別企業の勞働者がつている企業従業員と

しての意識を脱却して、階級的連帶感を培養することをも喰いとめる作用を営む。これでは決して團結權の保障とはなりえないはずである。

(1) 相互締付乃至逆締付條項というのは、ユニオン・ショップ條項を使用者が承認する場合乃至そうでない場合に、逆に「組合員は某會社従業員でなければならぬ」ということを組合側に承認させる協約條項をいう。前掲労働統計調査部の労働協約實態調査報告によると、一〇七五協約中三〇二協約、二八%に當る部分にこの種規定が存在しているといわれる（労働協約全書、一四頁）。

(4) 次に上部團體乃至第三者の交渉權限を、外國法制はどのようにあつかっているかをみてみよう。特に不當労働行為制度をもつアメリカの場合に對比して検討してみる。ところで、アメリカにおける組合の組織事情と日本におけるそれとは、かなり大きな差異がある。アメリカの組合は、職業別横斷組合の形態をとつて發達してきたのであるから、使用者が組合を認めるということは、もともと當然に従業員以外の組合運動家を交渉相手として承認するといふことにならざるをえなかつた。労働協約の締結など交渉一般は、當然そのような者たちによつて代表される組合と行わざるをえないわけであつた。實情としては、個々の使用者に對する交渉の相手方は、通常その地域の各種組合乃至その支部である。もちろん使用者は、このような地域諸組合を相手にすることを好むものではない。むしろそうせざるをえないというだけのことである。だからアメリカにおいても、一群の使用者は、このような組合が、その組織の手を自己所有の企業にのぼすことを豫防する意味で、いわゆる會社組合(company union)を組織したのである。⁽¹⁾そしてむしろ資本の利益を代表するに近い監督級労働者をもつて構成する組合指導部乃至代表者組織と交渉を行うことによつて、賃金その他の労働條件事項について、協定を結ぶのである。だから、アメリカの場合、全國的乃至地域的組合との交渉をさけて、會社組合の代表と交渉を行おうとすることには、それ自體その會社組合の御用組合的性格を

うたがうに足る點があるわけである。だから適正交渉單位 (appropriate unit) を決定し、その單位の範圍において、従業員をして眞に自らの利益をまもる組合に團體交渉の權限をゆだねるために無記名投票を行わしめ、多數派組合に對する使用者の團交義務を認める制度として、いわゆる交渉單位制度がワグナー法 (一九三五年) 以來とり入れられたのである。⁽²⁾そして個別交渉を主張して企業外組合との交渉を拒否することや、不當勞働行爲的支配介入を行つて組合を少數派とし、その企業外組合との團交を拒否しようとすることに對しては、不當勞働行爲としての救済を與えるのである。⁽³⁾

もちろん、アメリカにおける以上のような問題は、全國的乃至地域的勞働組合と會社組合の間の問題であるか、單純に勞働組合に對する團交拒否の問題であつて、日本において現在問題となつてゐる上部團體とその單位組合との間におこる問題ではないけれども、會社組合との團交或いは従業員との交渉に固執して全國的組合との交渉をさけるやり方のうちに不當勞働行爲を認めるという點では、日本の使用者の團體交渉をさけるための法的技術の理解についても、十分に參考とされていいものがあるように思うのである。

- (1) See U.S. Bureau of Labor Statistics—Bulletin No. 634: Characteristics of Company Unions, p. 259.
- (2) 現行の全國勞働關係法 (National Labor Relations Act, 1947 俗にタフト・ハートレー法と云ふ) 第九條は交渉單位制について規定し、第八條(a)(5)は、その従業員の代表との團交拒否を使用者の不當勞働行爲とする。
- (3) J.I. Case 會社團交拒否事件では、従業員との個別契約の存在を理由に C.I.O. 所屬の U.A.W. に對する團交拒否について N.L.R.B. は無記名投票を命じた結果、その代表權限を確認した (Decisions and Orders of the N.L.R.B. vol. 45 p. 705 and vol. 46 p. 1113)。なお本件については、最高裁判所がこれを支持した (J.I. Case v. N.L.R.B. 321 U.S. 332—1944)。また Medo Photo Supply Corp. 事件では、從來 A.F.L. 傘下の American Federation of Photo Employees Union が交渉權

限をもつていたところ、従業員の一部と會社側との話し合いによつて、その従業員團との團交によつて賃上げを承認することを條件として組合を脱退することとし、その結果會社は、組合が少數派となつたことを理由として組合との團交を拒否した。N. L. R. B. は、これに對して組合の團交権限を承認し、不當労働行爲としての救済を與えた (Decisions and Orders of N. L. R. B. vol. 43 p. 989)。最高裁判所もこれを支持した (Medo Photo Supply Corp. v. N. L. R. B. 321 U. S. 678—1944.)。

(5) 最後に、上記のような沿革的、現實的、機能的且つ比較法的諸基準を考えながら、労組法第六條の規定の趣旨を労組法全體の構成との關係において検討してみよう。まず、憲法第二八條が團體交渉權の保障を規定していることはしばらくおくとする。労組法第一條は、明らかに、労働者が自ら代表を選び「労働協約を締結するための團體交渉をすること」を助成すること、が法の目的であると定めている。だから、このような法の目的に基いて第六條の規定も定められたものと考えねばならないだろう。そして、そのように考える以上、第六條の規定をもつて、單純に「民法の一般原則が、交渉權限の委任についても適用されることを明示したに止まる」もの⁽¹⁾という考え方に満足することはできない。それは沿革上から考えても、日本の團交をめぐる實態をみても、またアメリカにおける團交促進の制度と比較検討しても、少くとも勞使對等の立場の實現や團體交渉の助成というようなことは離れてしまふからである。従つてまたこのような協定がある場合に、「第三者に團體交渉を委任して團體交渉を申しこんだ場合には、かかる措置は労働協約違反であるから、使用者は團體交渉拒否の正當な事由を有し、團體交渉を拒否しても不當労働行爲にはならぬ」とする行政解釋にも、もちろん満足することはできない。⁽²⁾

次にとりあげたいのは、第六條と第七條第二號の規定との關連である。労組法では、第六條に引續いて、これを受けとめる形で第七條第二號によつて、使用者の團交拒否を不當労働行爲として禁止している。第六條が、もし任意法規的

性格のものであるとすると、日經連が唱導しているように、そして實情としても決して少くない、「従業員たる組合員以外には團交を委任しない」といつた趣旨の協定によつて、第七條第二號の規定は極めて力の弱いものとなつてしまふ。だから第六條は、ただ單純な團交權限の所在を明らかにしただけだというように考えるよりは、むしろこの第七條第二號に照應する意味で、團交拒否をゆるさぬ積極的な意味をもつものと考えたいのである。そうすることによつて、舊來から存在する團交拒否の口實を封じ、第七條第二號の不當勞働行為とその救済を實効あらしめることができる。この點で、團交拒否は不當勞働行為として第七條第二號で禁止しているので十分であり、第六條は不當勞働行為に關係のない規定であると考えたのでは、實は却つて第七條第二號が死んでしまふという結果になると考えるのである。

- (1) 吾妻光俊「法律學演習講座勞働法」二二六頁。同ような立場をとるものに東大勞働法研究會「註釋勞働組合法」八三頁がある。
- (2) 昭和二五年五月四日、勞發第一五三號

三 團交拒否理由をめぐる諸問題

(一) さて以上勞組法第六條をもつて強行法規と考へ、これを排除する意味の協定は、ほんらい無効であると考える場合、今日におけるもつとも大きな團交拒否理由の一つは消えさることとなる。さきにもあげた全鐵共同交渉拒否事件の中心理由は、或いは中勞委裁定が示唆したように、組合内部事情の弱さにあるかも知れない。しかし同事件の勞働法の問題點は、(1)「従業員たる組合員とのみ交渉を行う」という趣旨の協定と、(2)「企業連が會社との唯一の交渉團體である」といういわゆる唯一交渉團體協定との効力をめぐる問題であつた。もしこの場合、(1)の協定が有効であり、「下部組織として上記の協定を結んだことが、内部的規約違反となることはあつても、協定自體の効力を否定す

るわけにはいかない⁽¹⁾」というように解するとすれば、組合はおそらく半永久的に、このかない、ばりから脱却することはできにくいだろう。いわゆるさしちが、協定という形で抜きさしならぬ状態からの脱却は、組合自らの力でかちとらねばならないことになるのであつて、そのかぎりでは、協定違反による使用者側からの解雇や損害賠償請求を覺悟してでなければやれないからである。この種の協定は第六條の違反で無効だということになつて始めて、團交權の保障乃至助長が可能になるのである。なおこの點については中勞委裁定の研究がある。⁽²⁾

(二) 全礦事件の場合、團交拒否のもう一つの大きな理由の一つは「唯一交渉團體協定」であつた。この協定がほんらい團交拒否の理由としては無意味であるという點は、ほとんど反對論がない。この協定のもつ沿革の意味とその解釋については、中山和久「全礦事件の判例研究」(季刊勞働法第二〇號)にゆづつていい。

(三) 職場團交拒否の理由として、職場委員會は、勞組法第六條にいう組合の代表者でもなければ、第三者でもな^く。使用者が團交に應ずるのは組合の代表者か、組合から團交を委任された第三者だけであるというのである。わたくしは、第三者にさえも團交は委任できるのでから、組合の意思によつて承認された組合内機關が、その承認された事項について、或いは當然任務上もつべき權限事項について、交渉權のあるのは當然のことだという考え方をとつて⁽³⁾いる。この點すでに他の機會に述べたのでそれにゆずる。なお職場團交については更に詳しく稿を改めて論じたい。

(1) 東大勞働法研究會編「註釋勞働組合法」八三頁。なおこの研究會では「しかし上位團體としての獨自の立場で、下部組織の交渉している事項を交渉の對象としてとりあげることが、別個の問題である」(同上八三頁)とするが、二つの交渉が同一事項について並存する場合の相互の關係はどのように捉えるのか明瞭でない。

(2) 中山和久執筆「唯一團體約款と委任禁止條項、全礦事件、中勞委、昭三一・三・二〇命令研究」(季刊勞働法第二〇號)。
(3) 拙稿「職場闘争」(勞働法ノート) 法律時報第二八卷二號所載參照。